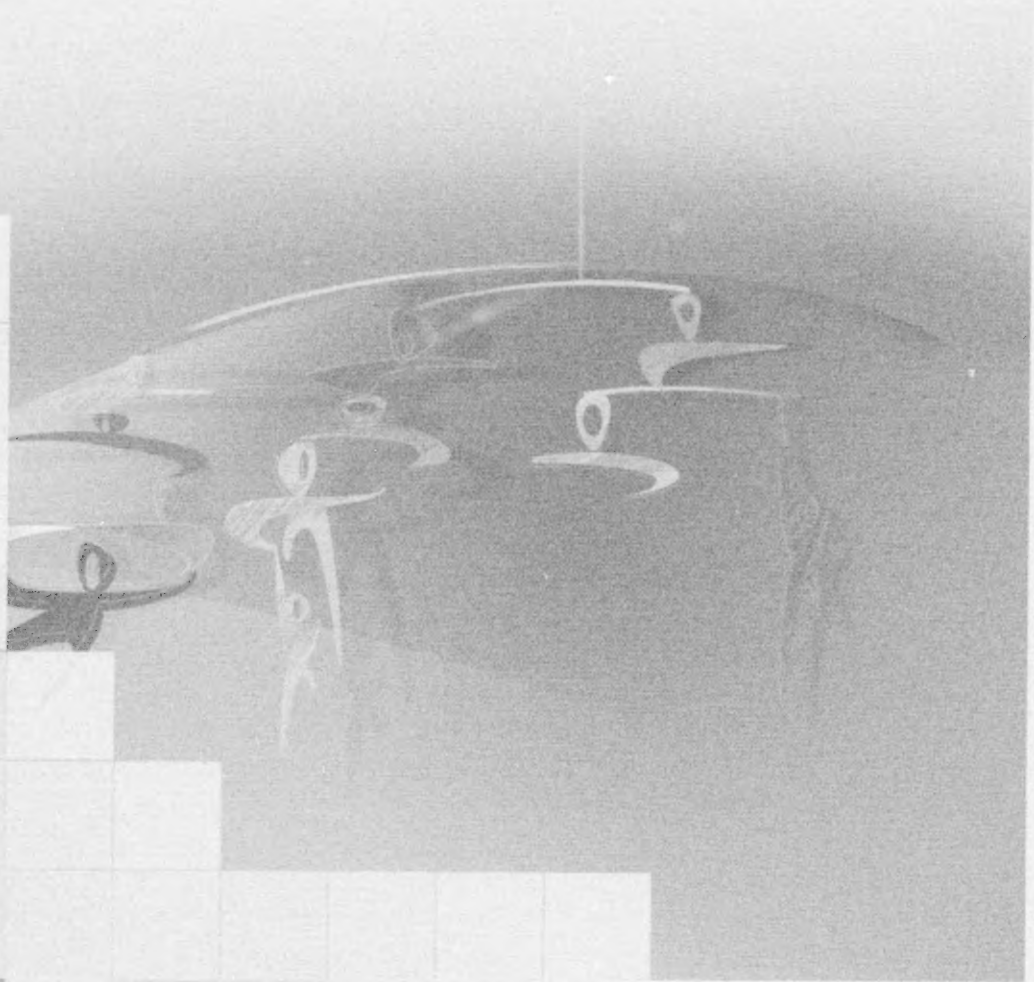
EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2014-2015

Capitale-Nationale



Québec

Emploi Québec
Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2014-2015

Emploi-Québec

Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le 25 mars 2014

Direction de la planification, du partenariat et de

l'information sur le marché du travail

Le Plan d'action régional 2014-2015 est produit par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

Direction

Louise Bilodeau

Analyse et rédaction

Julie Fortin
Conseillère en planification stratégique

Collaboration

Guy Faucher
Économiste

Soutien technique

France Gagné
Agente de secrétariat

Table des matières

Le message du président et du directeur régional 7

Les assises du plan d'action régional 8

1. La mission d'Emploi-Québec, sa vision, son offre de service 9

2. Les faits saillants du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale 10

   2.1 Le bilan de 2013 10

   2.2 Le portrait du territoire 13

   2.3 Le développement économique 15

   2.4 Les perspectives d'avenir 16

3. Les enjeux, les orientations, les axes d'intervention et les stratégies 18

4. Les orientations régionales, les axes d'intervention et les stratégies 19

5. Les investissements budgétaires 2014-2015 par regroupements de mesures 24

ANNEXE 1 Le modèle de répartition budgétaire du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) en 2014-2015 25

ANNEXE 2 Les indicateurs de résultats des services d'emploi 26

ANNEXE 3 L'indicateur de résultat des services de solidarité sociale 28

ANNEXE 4 La composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale 29

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le Plan d'action régional 2014-2015 de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec s'inscrit dans un nouveau cycle de planification triennale, soit celui de 2014-2017. C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail a décidé de lancer une démarche de consultation particulière, afin de se positionner et de se mobiliser autour d'une vision commune du contexte du marché du travail et des enjeux qui en découlent.

C'est ainsi que plus de 550 entreprises clientes et non clientes d'Emploi-Québec ont répondu à un questionnaire portant sur leur connaissance des enjeux actuels du marché du travail, sur les difficultés qu'elles rencontrent en matière de gestion des ressources humaines et sur leurs attentes envers les services d'Emploi-Québec. Par la suite, des groupes de discussion impliquant des entreprises ainsi que d'autres groupes rassemblant des organismes oeuvrant en employabilité et des partenaires ont échangé, afin de dégager les stratégies à retenir dans la planification stratégique triennale 2014-2017.

Cette consultation permet de réaffirmer que les employeurs éprouvent de plus en plus de difficulté à pourvoir leurs postes dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. L'accentuation des efforts de mobilisation auprès des chercheurs d'emploi, et plus particulièrement auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail, est perçue comme une avenue à explorer. De même, le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi ainsi que l'amélioration de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines demeurent des préoccupations importantes pour les employeurs.

Pour mener à bien les interventions retenues dans le Plan d'action, Emploi-Québec s'appuie sur la Stratégie de recrutement de la région de la Capitale-Nationale, lancée dans le Plan d'action régional 2013-2014, qui semble être une réponse des plus appropriées aux besoins des entreprises.

C'est donc avec un immense plaisir que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Direction régionale vous présentent le Plan d'action régional 2014-2015, lequel est le fruit d'une vaste consultation auprès des entreprises de la région et des partenaires du milieu.

En terminant, nous tenons à remercier le personnel d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale ainsi que les partenaires impliqués pour leur engagement et leur travail exceptionnel.

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale,

YVES FORTIN

Le directeur régional d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale,

MICHEL GINGRAS

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'Agence de la sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a la responsabilité de la planification liée aux services publics d'emploi, en concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail. La planification doit être approuvée par le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail.

L'exercice de planification stratégique vise trois ans, soit la période de 2014 à 2017, et il s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives et les consultations menées en 2013 auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail. Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et les enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale.

En plus des dirigeantes et des dirigeants d'entreprises, des représentantes ainsi que des représentants des organismes suivants ont participé aux discussions :

- établissements de formation publics et privés, commissions scolaires, collèges et universités;
- organismes à vocation économique;
- organismes communautaires offrant des services liés à l'employabilité;
- organismes jeunesse;
- directions régionales de différents ministères et Secrétariat à la Capitale-Nationale;
- Emploi-Québec.

Les membres du comité de planification 2014-2017 tiennent à remercier ces personnes de leur participation et de leurs judicieux commentaires.

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SA VISION, SON OFFRE DE SERVICE

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axé sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement adéquat en vue de l'intégration au marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Grâce à son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux portant sur l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. LES FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

2.1 Le bilan de 2013

Le Québec

L'année 2013 est caractérisée par une création nette de 47 800 emplois au Québec, entraînant l'atteinte d'un nouveau sommet de plus de 4 millions d'emplois. Cette croissance, alimentée principalement par le secteur des services (+45 600), s'est faite à un rythme comparable à celui observé à l'échelle canadienne (respectivement 1,2 % et 1,3 %).

Parce qu'il est inférieur à la création d'emplois pendant cette période sur ce territoire, l'accroissement de la population active de 44 800 personnes (+1,0 %) en 2013 entraîne une diminution du taux de chômage : ce dernier s'élève à 7,6 % (-0,2 point de pourcentage), son plus bas niveau depuis 2008, alors à 7,2 %.

En atteignant 60,3 %, le taux d'emploi de l'année 2013 affiche son meilleur résultat depuis 2008 (61,0 %). Les taux d'activité et d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans atteignent pour leur part des sommets historiques, soit respectivement 78,2 % et 72,2 %, ce qui témoigne d'une présence sans précédent sur le marché du travail pour ce noyau de la population active.

La région de la Capitale-Nationale

Dans la région, l'emploi s'est établi à 382 300 en 2013, soit un modeste ajout de 200 emplois par rapport à 2012 (+0,2 %), mais un quatrième ajout consécutif. Entre 2012 et 2013, le nombre d'emplois à temps plein dans la région, qui représente 81,6 % du total des emplois, s'accroît de 3 100 (+1,0 %), alors que celui de l'emploi à temps partiel recule de 2 900 (-4,0 %).

Depuis 2008, c'est plus de 24 000 emplois qui se sont ajoutés dans la région, dont 90 % ont été à temps plein. Les résidents de la Capitale-Nationale, qui occupent 9,5 % des emplois du Québec, ont bénéficié de 16 % des emplois créés dans les cinq dernières années au Québec, et de près de 21 % des emplois à temps plein. Cet écart témoigne du récent dynamisme du marché de l'emploi de la Capitale-Nationale.

Cette faible augmentation du nombre d'emplois en 2013, jumelée à un recul plus important de la population active de 2 200 (-0,5 %), a occasionné une baisse de 2 300 du nombre des chômeurs. Ces données se soldent par une baisse du taux de chômage en 2013, à 5,1 % (-0,6 point de pourcentage). La Capitale-Nationale retrouve ainsi le premier rang des régions du Québec ayant un taux de chômage parmi les plus bas.

Le taux de chômage de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec est à 4,7 %, en baisse de 0,4 point de pourcentage, une valeur qui s'approche de son seuil historique de 4,6 % observé en 2008. Cette bonne performance de la RMR de Québec lui

permet de progresser d'un rang au sein du classement des RMR canadiennes pour atteindre le troisième rang, derrière Regina (3,7 %) et Saskatoon (4,1 %).

Dans la région de la Capitale-Nationale, le taux d'activité des 15 ans ou plus s'élève à 67,3 %, en baisse de 0,9 point de pourcentage de la valeur record atteinte en 2012. La proportion de la population de 15 ans ou plus qui a un emploi est également en baisse de 0,5 point de pourcentage par rapport à la valeur record atteinte en 2012, le taux d'emploi s'étant établi à 63,8 %.

Le marché du travail selon l'âge

En 2013, le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans s'est établi à 76,3 % (+0,2 point de pourcentage), une valeur record dans la région. Le taux d'activité de ce groupe est toutefois en baisse de 0,3 point de pourcentage de la valeur record atteinte en 2012. Il s'est établi à 80,4 %, ce qui demeure une valeur très élevée selon les standards du marché du travail.

La présence en emploi des 15-24 ans a diminué en 2013 pour atteindre 53 700. L'explication réside en grande partie du côté démographique : la population des 15-24 ans diminue (-9 700), ce qui se répercute sur la population active (-7 800), et ensuite sur l'emploi (-7 800). Un repli du taux d'activité (71,9 %; -0,9 point de pourcentage) et du taux d'emploi (64,8 %; -1,6 point de pourcentage) résulte de l'écart entre les variations de population et celles de la population active ainsi que de l'emploi.

Chez les 25-54 ans, l'emploi atteint 258 900, en hausse de 1 300, avec une baisse de population active de 1 100, ponctionnant ainsi ce bassin de chômeurs de quelque 2 500 personnes. En matière de taux, la part des 25-54 ans qui participent au marché du travail diminue de presque deux points de pourcentage, en passant à 89,4 %. De plus, le taux de chômage de ce groupe recule de 0,9 point de pourcentage, pour s'établir à 3,9 %.

La pression démographique agit de façon intéressante sur la situation du marché du travail des 55 ans ou plus dans la région. De tous les segments de population présents sur le marché du travail, celui-ci occupe un poids de plus en plus important. Il représente désormais près de 36 % de la population des 15 ans ou plus, comparativement à 30 % en 2000.

En plus de croître plus rapidement, les caractéristiques de la main-d'œuvre de ce groupe changent également. Entre 2000 et 2013, leur taux d'activité et leur taux d'emploi ont plus que doublé, s'établissant respectivement à 34,4 % et à 32,4 %.

En bref, l'emploi des plus de 55 ans progresse, tant sous la poussée de la croissance démographique de ce segment, que par l'augmentation de son taux d'activité. Entre 2000 et 2013, l'emploi de ce segment s'est accru annuellement de 8,3 %, alors que la population croît de 2,3 %. Finalement, notons que la part d'emplois à temps plein, par rapport à l'emploi total des 55 ans ou plus, est semblable à celle des 15 ans ou plus, soit d'environ 80 %.

Les personnes immigrantes et le marché du travail

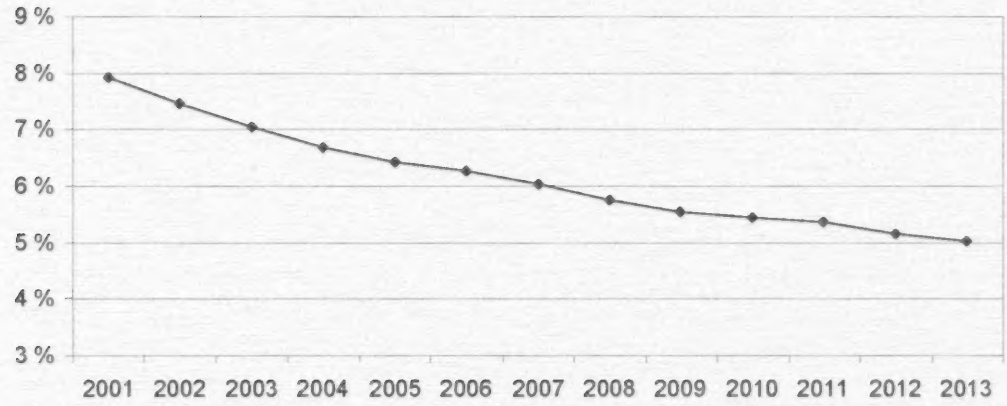
Les données sur l'emploi des immigrants sont partielles dans l'enquête sur la population active. En effet, nous disposons actuellement uniquement des données pour la région métropolitaine (RMR) de Québec.

En 2013, les immigrants représentent 5,3 % de la population de 15 ans ou plus de la RMR de Québec (+0,5 point de pourcentage), et la même proportion de l'emploi régionale, soit 5,3 %. Le taux d'activité des immigrants est supérieur à celui de la population de la région qui est née au Canada (68,7 % vs 68,3 %), le taux d'emploi est identique et il n'y a pas de valeur diffusée du taux de chômage en 2013 pour les immigrants[2]. Les immigrants participent davantage au marché du travail que la population de la région et connaissent davantage d'épisodes de chômage. Toutefois, plus l'immigration date, plus les indicateurs de cette main-d'œuvre deviennent semblables à ceux du reste de la population.

Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale

Le graphique suivant illustre l'évolution de la part des adultes de la région qui sont prestataires de l'aide sociale de 2001 à 2013, la tendance étant toujours à la baisse. Le taux dans la région pour 2013 s'élève à 5,0 % et se compare avantageusement à la moyenne provinciale qui s'établit cette année à 6,8 %.

Évolution du taux d'assistance sociale chez les adultes (18-64 ans)
2001 à 2013 - Région de la Capitale-Nationale



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

[2] Statistique Canada diffuse une statistique seulement lorsqu'il y a plus de 1 500 personnes visées par une statistique, ce qui ne semble pas être le cas ici. Habituellement, lorsqu'il est diffusé, le taux de chômage des immigrants est supérieur à celui de l'ensemble de la population.

Prestataires d'assurance-emploi

Les données sur les prestataires d'assurance-emploi évoluent encore cette année de façon favorable pour le marché de l'emploi régional. Autant dans l'ensemble du Québec que dans la région de la Capitale-Nationale, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est à la baisse, à un rythme assez rapide.

Moyenne annuelle des prestataires d'assurance-emploi par CLE

	2012	2013	Variation 2012-2013
CLE de Baie-Saint-Paul	1 035	914	-11,6 %
CLE de Beauport	2 770	2 670	-3,6 %
CLE de Charlesbourg	3 907	3 623	-7,3 %
CLE des Quartiers-Historiques (Jacques-Cartier)	1 509	1 382	-8,4 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 166	1 059	-9,2 %
CLE de La Malbaie	1 597	1 396	-12,6 %
CLE de Portneuf (Donnacona)	2 452	2 312	-5,7 %
CLE de Sainte-Foy	5 365	5 132	-4,3 %
Région de la Capitale-Nationale	19 800	18 487	-6,6 %
Ensemble du Québec	267 568	247 969	-7,3 %

Source : Service Canada, compilation spéciale par Emploi-Québec, Direction régionale de la Capitale-Nationale

2.2 Le portrait du territoire

En 2012, 707 984 habitants vivaient dans la région de la Capitale-Nationale, dont la population affiche une croissance de 5,9 % depuis 2006 (5,5 % pour le Québec). La région compte près de 9 % de la population du Québec.

La région se divise en sept sous-régions, dont six municipalités régionales de comté (MRC) et une composante urbaine, l'agglomération de Québec ou le territoire équivalent (TE) de Québec, selon la perspective retenue[3].

En 2012, la majorité de la population, soit 79 %, habite le TE de Québec. À l'est de Québec, donc dans les MRC de Charlevoix-Est, Charlevoix, La Côte-de-Beaupré et l'Île-d'Orléans, se trouve 8,7 % de la population de la région, alors que 7,0 % de la population régionale s'est établie dans la MRC de Portneuf et 5,2 % dans la MRC de La Jacques-Cartier.

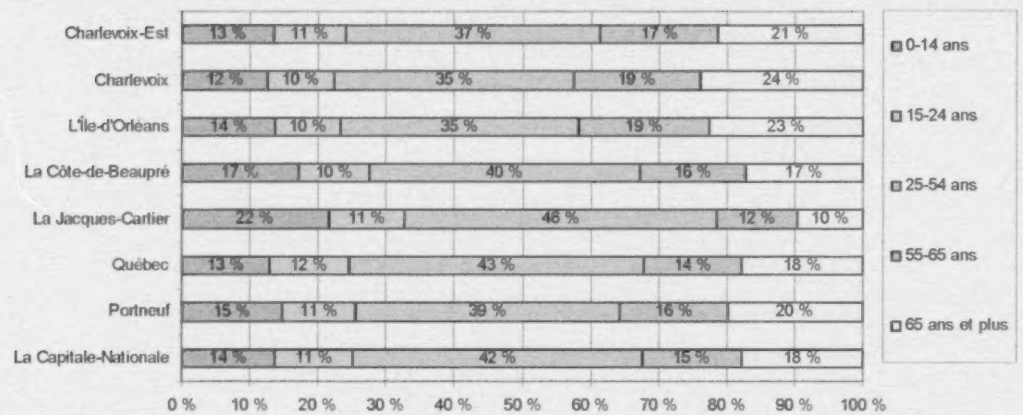
[3] Il existe deux univers différents de divisions territoriales, soit l'environnement juridique et l'environnement socio-économique. Ainsi, aux fins de l'application de différentes lois du Québec, l'agglomération de Québec, composée de trois villes (Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures et L'Ancienne-Lorette), se voit confier par le législateur les tâches autrement dévolues aux MRC. Sinon, lorsque la couverture extensive du territoire est requise, les organismes qui produisent l'information statistique ou administrative utilisent la notion de TE. Dans le cas de la région, le TE de Québec regroupe en son sein l'agglomération de Québec ainsi que la paroisse Notre-Dame-des-Anges et la réserve indienne Wendake.

Tableau sur la population (estimation au 1er juillet de chaque année) et son évolution								
	Charlevoix-Est	Charlevoix	L'Île-d'Orléans	La Côte-de-Beaupré	La Jacques-Cartier	Québec	Portneuf	Région de la Capitale-Nationale
2012	16 124	13 166	6 949	25 379	36 581	560 006	49 779	707 984
Croissance depuis								
2006	-1,9 %	-0,4 %	1,1 %	9,3 %	21,1 %	5,3 %	6,4 %	5,9 %
1996	-6,0 %	-3,3 %	-0,4 %	15,8 %	45,1 %	9,2 %	8,7 %	10,0 %

Par l'intermédiaire de la mobilité, habituellement associée au départ ou à l'arrivée des plus jeunes familles, un lien entre la croissance et la structure démographiques d'une population est observé. En effet, les régions qui présentent un solde migratoire positif reçoivent de jeunes familles, ce qui modifie leur profil démographique en ajoutant de la jeunesse. À l'opposé, les territoires qui subissent une perte de population voient habituellement les jeunes quitter la région, ce qui confère à leur structure démographique un profil plus âgé.

La structure démographique relativement variée de la région illustre bien cette réalité. Le graphique suivant indique que, dans la région, la population âgée de moins de 25 ans représente 25 % de l'ensemble de celle-ci, mais que ce segment varie entre 22 % dans la MRC de Charlevoix et 33 % dans la MRC de La Jacques-Cartier. À l'autre bout du spectre, les plus de 55 ans occupent une part qui varie entre 22 % dans la MRC de La Jacques-Cartier et 43 % de la population dans la MRC de Charlevoix. L'incidence de la croissance démographique récente de ces MRC sur leur structure démographique est ici bien réelle; les nouvelles familles s'installant en périphérie des centres urbains.

Population par MRC en 2012



2.3 Le développement économique

Afin de décrire les disparités de développement économique observées entre les différentes composantes du territoire de la Capitale-Nationale, ce document adapte un outil développé par le ministère des Finances et de l'Économie pour la comparaison des MRC de l'ensemble du Québec. L'indice de développement économique (IDE)[4] est calculé à partir de cinq indicateurs socioéconomiques répartis en trois thèmes, soit la démographie, le marché du travail et le revenu[5]. L'indice est toutefois modulé pour les besoins d'un exercice limité à la seule région de la Capitale-Nationale[6]. Comme dans tous les cas d'utilisation d'un indice, l'interprétation des variations observées doit se faire avec réserve, en se rappelant qu'elles sont d'abord tributaires du choix des variables retenues et de la pondération accordée à chacune.

Indice de développement économique pour les MRC de la région de la Capitale-Nationale

	Profil démographique		Marché du travail	Revenu		Indice
	Croissance de la population	Proportion de la population la plus active (25-64 ans)	Taux de travailleurs	Revenu primaire des ménages par habitant	Part des revenus non issus des transferts gouvernementaux	
Pondération (%)	*16,7 %*	*16,7 %*	*33,3 %*	*16,7 %*	*16,7 %*	*100 %*
Charlevoix-Est	89	89	95	86	84	90
Charlevoix	92	81	98	89	84	90
L'Île-d'Orléans	94	84	97	108	99	96
La Côte-de-Beaupré	104	93	112	103	96	103
La Jacques-Cartier	119	110	122	116	114	117
Québec	99	102	98	100	101	100
Portneuf	101	89	103	92	92	96
La Capitale-Nationale	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[4] L'indice de développement économique permet d'harmoniser des statistiques variées qui décrivent le développement à partir de différentes perspectives et de les unifier en un seul indice, ce qui favorise la comparabilité entre les territoires. Le ministère des Finances et de l'Économie en fait usage dans la publication *Portrait économique des régions du Québec – Édition 2013.*

[5] Le détail des variables, lorsque le titre ne contient pas toute l'information, est le suivant :

- Variation annuelle de la population : le taux de croissance annuelle moyen 2006-2012.
- Taux de travailleurs 2011 (25-64 ans) : indicateur élaboré à partir de statistiques fiscales, présentant le rapport entre le nombre de particuliers de 25 à 64 ans ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise comme principale source de revenus et la population de 25-64 ans d'un territoire.
- Revenu primaire des ménages par habitant 2011 : il s'agit du rapport entre les revenus avant transfert (donc la rémunération des salariés, les revenus agricoles et non agricoles et les revenus des loyers) et le nombre d'habitants sur un territoire.
- Part du revenu disponible des ménages non issu des transferts gouvernementaux 2011. Comme la part du revenu provenant des transferts gouvernementaux est une variable qui révèle la vulnérabilité économique, elle est ici inversée et libellée par la négative.

[6] Chacune des cinq variables voit sa distribution des valeurs normalisée et indicée par rapport à la région administrative qui vaut 100. De plus, la variable du profil démographique sur la population active a été modifiée de la part des 15 ans ou plus dans la population vers la part des 25-64 ans, pour un ciblage plus précis.

Les résultats de l'indice de développement socio-économique révèlent que tant les premiers que les derniers, en ce qui concerne l'indice total, présentent des classements homogènes pour chaque composante. Ainsi, la MRC de La Jacques-Cartier domine le classement d'ensemble et celui de chaque variable et l'inverse est vérifié pour les régions de Charlevoix.

Certaines variables affichent toutefois un profil distinct de celui de l'indice global. Les régions rurales affichent un classement relativement faible en ce qui a trait à la part de la population des 25-64 ans au sein de la population totale, à l'exception de la Côte-de-Beaupré où beaucoup de jeunes familles se sont installées. La part des revenus non issus des transferts gouvernementaux affiche une propension semblable à l'encontre des régions rurales, dont l'interprétation tiendrait à une part plus importante des habitants de plus de 65 ans qui sont titulaires de pensions versées par les gouvernements.

2.4 Les perspectives d'avenir

Pour le Québec, les prévisionnistes anticipent une plus grande vitalité à la croissance économique de 2014 que celle démontrée en 2013, notamment du fait que la reprise américaine prend enfin forme. La région de la Capitale-Nationale devrait bénéficier de cette accélération notamment grâce aux services.

La Commission de la construction du Québec conclut que le niveau d'activité a atteint un sommet en 2012, suivi de l'amorce d'une baisse du nombre de salariés actifs dans la région de la Capitale-Nationale. Ce cycle haussier, qui a débuté à la fin des années 90, a mené la région vers un sommet, sans que le versant descendant soit pour autant trop abrupt pour l'instant. En effet, pour l'horizon 2013-2017, le niveau d'activité demeure très élevé, notamment par la stimulation des secteurs institutionnels et industriels[7]. Les mises en chantier résidentielles sont appelées à voir leur nombre fléchir par la faiblesse de la création de nouveaux ménages dans la région.

Au plan sectoriel, on prévoit que les soins de santé enregistreront la plus importante augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs d'ici 2017, alors que le secteur de la finance et des assurances, le commerce de détail et les services professionnels, scientifiques et techniques, connaîtront la plus forte croissance en termes de demande de main-d'oeuvre. Les secteurs de la construction, de l'administration publique et des services publics devraient, quant à eux, enregistrer une légère baisse.

Le tableau suivant présente la demande d'emploi projetée par Emploi-Québec, qui inclut à la fois la demande et le remplacement attribuables à la retraite. Un taux de croissance annuel de l'emploi de 0,9 est anticipé pour cette période.

[7] La construction institutionnelle et commerciale conservera un bon rythme au cours des prochaines années, en raison notamment du chantier de l'amphithéâtre (400 M$), et le secteur de la construction sera actif sur les chantiers suivants : la construction de l'amphithéâtre (400 M$), l'agrandissement du Musée national des beaux-arts (90 M$), l'agrandissement de l'aéroport Jean-Lesage (225 M$), la rénovation de la Citadelle de Québec (165 M$), la construction de l'hôpital de Baie-Saint-Paul (376 M$), et l'agrandissement de l'hôpital de l'Enfant-Jésus (2 G$).

Demande relative à l'emploi dans les principaux secteurs d'emploi			
	2013	Prévisions 2017	Demande 2013-2017 (000)
Soins de santé et assistance sociale	59,3	62,6	3,3
Finances, assurances, immob. et location	29,2	31,4	2,2
Commerce de détail	45,8	47,8	2,0
Serv. professionnels, scientifiques et tech.	35,9	37,4	1,5
Services d'enseignement	34,2	35,2	1,0
Hébergement et restauration	26,4	27,2	0,8
Transports et entreposage	14,6	15,3	0,7
Information, culture et loisirs	14,7	15,3	0,6
Services aux entreprises, serv. bâti et autres	14,1	14,5	0,4
Commerce de gros	9,4	9,8	0,4
Fabrication	23,9	24,2	0,3
Emploi Total	388,9	401,8	12,9

Si la région dépendait seulement de l'arrivée de nouvelles cohortes de travailleurs issus des écoles, l'évolution de la démographie devrait se poser comme une contrainte à la croissance de l'emploi. Dans le but de pourvoir les emplois disponibles, la région doit demeurer attirante pour la main-d'œuvre provenant de l'extérieur, notamment en offrant des conditions intéressantes. Un plus grand recours aux bassins de main-d'oeuvre sous-utilisés, locaux ou provenant de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur d'autres marchés du travail de la province, devrait encore être observé au cours des prochaines années.

3. LES ENJEUX, LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

À la suite des résultats des consultations régionales et de la mise en place de la Stratégie de recrutement, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale a décidé de prioriser et de regrouper certaines orientations nationales.

ENJEUX	ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.	1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes en mesure d'intégrer facilement le marché du travail. 2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.	Favoriser l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés.
	3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité. 4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. 5. Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région.	Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser l'amélioration de leur productivité.
L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale.	6. Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière à la clientèle des programmes d'assistance sociale. 7. Soutenir la mobilisation des milieux, en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale.	Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, et contribuer ainsi à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion en emploi.
L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.	8. Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail. 9. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail. 10. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.	Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.

4. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

À l'amorce de la nouvelle planification triennale 2014-2017, la direction régionale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail souhaitaient se positionner sur les enjeux du marché du travail de notre région. À cette fin, ils ont lancé une vaste consultation auprès de leurs partenaires et des entreprises de la Capitale-Nationale. Des résultats de la consultation, il s'en est suivi une concertation de la part des partenaires de la région qui ont déterminé conjointement des enjeux ainsi que plusieurs pistes d'intervention possibles pour contrer les différentes problématiques auxquelles ils sont confrontés.

Le conseil régional a donc pris en considération les principales problématiques soulevées par les acteurs de la région lors de la consultation, afin de créer les assises de cette nouvelle planification triennale.

- Dans un marché du travail concurrentiel, une région à la population vieillissante a tout avantage à reconnaître et à développer le potentiel de l'ensemble de sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le veulent puissent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui éprouvent des difficultés d'intégration, particulièrement les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les travailleuses et travailleurs expérimentés et la clientèle des programmes d'assistance sociale. Ces personnes pourront avoir besoin d'une aide soutenue. Il importe que cette aide soit modulée en fonction du degré d'éloignement à l'emploi.

- La rareté de la main-d'œuvre à laquelle la région de la Capitale-Nationale fera face pourrait compromettre autant la productivité des entreprises que leur pérennité. Dans cette optique, il est primordial que tous les talents disponibles sur le territoire soient mis à contribution et que les personnes qui occupent déjà un emploi puissent bénéficier de formation et de la reconnaissance de leurs compétences, afin que leur maintien sur le marché du travail soit assuré. Pour répondre aux besoins supplémentaires de main-d'œuvre, les missions de recrutement devront prioriser les talents recherchés par les entreprises de la région. Il devient essentiel de prévoir les besoins de main-d'œuvre sur une longue période.

- Le partage de l'information stratégique, les échanges entre les partenaires et les entreprises et la réalisation de projets communs (projets pilotes ou structurants) sont des gages de succès. Les acteurs associés à l'emploi veulent travailler en convergence, mettre en place des solutions et prioriser les interventions innovantes, afin de procurer de l'emploi à tous. Le plan d'action doit permettre de tirer profit des forces de chacune des parties prenantes et de faire en sorte que les orientations stratégiques portent sur des choix éclairés, pragmatiques et partagés.

ORIENTATION 1

Favoriser l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
• La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi.	• Favoriser l'innovation des processus de préparation et d'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail, afin de favoriser l'emploi comme finalité. • L'intégration de l'IMT dans les tâches des intervenants et intervenantes, ainsi que dans le processus de prise de décisions.
• Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi.	• Favoriser des initiatives de placement et de maintien en emploi pour une intégration durable. • Faciliter la poursuite de la francisation des personnes immigrantes, afin de leur permettre d'accéder au marché du travail. • Augmenter le nombre de participants adultes à la formation en alphabétisation.
• L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide, d'une formation d'appoint ou qui risquent de perdre leur emploi.	• Revoir les critères d'admissibilité au financement de la formation des travailleuses et travailleurs saisonniers, afin d'améliorer leur employabilité.
• Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre : – Mettre en place des mécanismes d'échanges interrégionaux sur les chercheurs d'emploi et les entreprises.	• Poursuivre les initiatives d'échanges interrégionaux déjà mis en place, que ce soit dans le domaine du partage de l'information sur le marché du travail ou encore des projets de mobilisation de la main-d'œuvre visant à pourvoir un emploi précis.
• L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.	• Guider les employeurs quant aux nombreuses possibilités et aux avantages que présente le fait de recourir à des ressources diversifiées. • Favoriser ou entreprendre l'accompagnement de la personne en entreprise, autant pour le travailleur que pour l'employeur.

INDICATEURS

- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi
- Nombre de nouveaux participants aux mesures et aux services
- Nombre de nouveaux participants, personnes immigrantes
- Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi

ORIENTATION 2 **Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser une amélioration de leur productivité**	
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RETENUES**
• Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté.	• Renforcer l'utilisation de l'IMT auprès des entreprises. • Accompagner les entreprises saisonnières dans la diversification de leur offre de service, afin de leur permettre de retenir à long terme leurs ressources humaines. • Entreprendre l'appariement entre les entreprises en voie de fermeture et les entreprises aux prises avec des pénuries de ressources.
• Une approche diagnostique globale en gestion des ressources humaines pour favoriser la productivité et l'amélioration des conditions de travail.	• Soutenir les pratiques de GRH chez les employeurs de la région afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. • Faire connaître l'importance et accompagner les employeurs de la région en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. • Informer les entreprises en matière de conditions de travail pour qu'elles demeurent attractives, et ainsi favoriser la rétention de main-d'œuvre. • Mettre en œuvre des modes de formation variés et reconnus avec les entreprises, les établissements de formation, les différents comités sectoriels et les mutuelles de formation.
• Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi.	• Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences et des acquis, ainsi que les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire. • Accompagner les entreprises qui veulent offrir de la formation à des travailleurs déjà expérimentés en favorisant ainsi la mobilité interne. • Soutenir la formation de formateur en entreprise. • Soutenir les entreprises qui veulent développer et offrir des modes de formation par apprentissage dans leur milieu de travail.

INDICATEURS

- Nombre de nouvelles entreprises aidées
- Nombre de nouvelles entreprises aidées grâce à des interventions d'embauche intégrée
- Nombre de participants au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

ORIENTATION 3 **Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale et ainsi contribuer à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion à l'emploi**	
AXES D'INTERVENTION	**STRATÉGIES RETENUES**
• L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion à l'emploi.	• Dans le cadre de la stratégie d'intervention renforcée, consolider la démarche en accompagnant la clientèle vers l'emploi.
• La saine gestion des fonds publics.	• Gérer les programmes d'aide financière de façon rigoureuse et équitable.
• La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.	• Se rapprocher des communautés locales, notamment par une participation active aux tables ATI (approche territoriale intégrée), pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi. • Prendre part activement à l'entente sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. • Soutenir les initiatives de mobilisation régionale visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi, pour les personnes les plus vulnérables.
INDICATEURS ➢ Nombre total des sorties de l'aide financière de dernier recours ➢ Nombre de nouveaux prestataires de l'aide sociale	

ORIENTATION 4

Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante, en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
• La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et participants aux mesures actives.	• Diffuser et discuter les résultats de l'enquête sur la persévérance des participants aux différentes mesures, afin de réduire les taux d'abandon et d'améliorer le rendement de l'investissement dans l'offre de service et l'accompagnement.
• La réussite du partenariat doit s'appuyer sur des notions de souplesse, de transparence de l'information et de résultats concrets.	• Maintenir les différents comités de partenaires (forum des ressources externes, Table Éducation, etc.) afin de partager l'information nécessaire pour un partenariat efficient.
• Réflexion régionale portant sur la persévérance aux mesures actives et sur l'amélioration de la gestion par résultats.	• Création de comités de travail, afin de dégager un plan d'action régional sur la persévérance aux mesures actives.
• L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises.	• Mettre en œuvre des projets d'appariement entre les agents d'emploi et les conseillers aux entreprises, afin de faciliter le placement et le maintien en emploi des clientèles. • En collaboration avec nos partenaires, faire progresser l'adéquation formation-emploi vers l'adéquation formation-compétence-emploi afin de répondre rapidement aux besoins des employeurs.
• Prévention de l'abandon par une souplesse et une adaptation des mesures et des services.	• Création d'un groupe de travail, afin d'instaurer un service d'accompagnement soutenu tout au long du parcours de la clientèle plus éloignée, autant pour l'individu que pour l'employeur, et ce, jusqu'à l'intégration complète et durable en emploi.
• L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation.	• Continuer les rencontres avec les représentants de l'assurance-emploi sur le plan régional et s'assurer de la réussite des arrimages de séances de groupe. • Poursuivre l'implication du comité consultatif pour faciliter la gestion des changements qui seront à mettre en place au sein de notre région.
• Les allégements administratifs pour les citoyennes et citoyens, ainsi que pour les entreprises, en collaboration avec Services Québec.	• Donner un espace à Emploi-Québec dans le bureau de Services Québec situé à Lebourgneuf, donner un espace à Emploi-Québec afin de rendre accessible l'IMT à une nouvelle clientèle. • Publiciser, au bureau du Registraire des entreprises situé également à Lebourgneuf, les services d'Emploi-Québec destinés aux représentants des entreprises.

INDICATEURS

- Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Taux d'emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi

5. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2014-2015 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail propose une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés pour chaque regroupement de mesures serviront de guide et donneront une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 4 M$ transférés au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2014-2015 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

En 2014-2015, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissement. Plusieurs raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le bloc Ressources externes, regroupant les mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, devrait atteindre 22 %, tandis que le bloc Autres mesures aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Ce dernier comprend des mesures telles que le Contrat d'intégration au travail, les Subventions salariales (expérience de travail), le Soutien au travail autonome et le Supplément de retour au travail.

Le bloc Services aux entreprises devrait occuper 12 % du budget total. Il regroupe la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et la Mesure de formation - volet entreprise - incluant la formation continue.

Le contexte de mutations profondes du marché du travail amène le Conseil des partenaires du marché du travail à soutenir des projets à caractère innovant. Dans la perspective de se dégager une marge de manœuvre pour recevoir des projets qui apporteraient une réponse originale aux besoins du marché du travail, un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu pour la mise sur pied de tels projets.

ANNEXE 1

LE MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) EN 2014-2015

Le modèle de répartition budgétaire retenu pour le FDMT est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des centres locaux d'emploi (CLE). Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, attribués au cours de la dernière année pour les mesures et les services touchant respectivement les entreprises et les particuliers, selon leur statut.

Ce modèle « 15-25-60 » est défini selon une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale sans contraintes à l'emploi et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- le nombre de prestataires d'assurance-emploi aptes au travail et actifs, comptant pour « 60 ».

Répartition du budget FDMT 2014-2015 par CLE

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes et avec contrainte temporaire		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	3,4 %	0,5	1,1 %	0,3	5,1 %	1,9	**2,7**
Beauport	9,6 %	1,4	16,7 %	4,2	14,3 %	9,6	**15,2**
Charlesbourg	13,0 %	2,0	24,0 %	5,9	19,5 %	12,2	**20,1**
La Côte-de-Beaupré	3,6 %	0,5	2,3 %	0,7	5,8 %	3,5	**4,7**
La Malbaie	3,7 %	0,6	2,4 %	0,5	7,8 %	3,7	**4,8**
Portneuf	8,1 %	1,3	6,2 %	1,3	12,5 %	5,7	**8,3**
Quartiers-Historiques	18,2 %	2,7	26,5 %	6,6	7,5 %	7,3	**16,6**
Sainte-Foy	40,4 %	6,0	20,8 %	5,5	27,5 %	16,1	**27,6**
Services régionalisés							
TOTAL =	**100,0 %**	**15,0**	**100,0 %**	**25,0**	**100,0 %**	**60,0**	**100,0**

Sources : Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2012 à septembre 2013.
Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2012 à septembre 2013.
Prestataires avec contraintes sévères, Tableau 5 "Caractéristiques des adultes prestataires du Programme de solidarité sociale" octobre 2013 DGARES
Entreprises de moins de 150 employés, LIC, données de juin 2013 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE 2

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats.

Indicateurs	Cibles régionales 2013-2014	Cibles régionales 2014-2015	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Entreprises : Interventions d'embauche intégrée	195	**195**	7	19	25	7	7	16	35	79
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	19 675	**19 473**	674	2 978	4 153	861	1 094	1 941	2 934	4 838
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	9 938	**9 608**	332	1 469	2 049	425	540	958	1 448	2 387
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	6 280	**6 219**	67	1 041	1 494	145	147	384	1 646	1 295
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 780	**2 717**	29	455	653	63	64	168	719	566
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 857	**9 857**	497	1 414	1 926	572	766	1 229	743	2 710
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 890	**3 886**	196	557	758	226	302	485	293	1 069
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	976	**977**	32	95	127	35	36	79	178	395
Nombre de participants au CDRCMO	508	**534**	Traitées au CLE de Sainte-Foy							534
Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2 449	**2 598**	Données non réparties localement							

Indicateurs	Cibles régionales 2013-2014	Cibles régionales 2014-2015	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi		**51,9 %**								
Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi		**43,8 %**								
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi		**47,4 %**								

ANNEXE 3

L'INDICATEUR DE RÉSULTAT DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Emploi-Québec a, pour l'année 2014-2015, défini une cible au regard des indicateurs de résultats en matière de solidarité sociale. La région de la Capitale-Nationale entend contribuer à l'atteinte de ce résultat.

Indicateur	Cibles régionales 2013-2014	Cibles régionales 2014-2015	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	Inférieur à 10 jours	80 %	Données non réparties localement							

ANNEXE 4

LA COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	**DUMAS, Andrée** Directrice générale Signalisation Ver-Mac inc.	**FOY, Richard** Directeur général Le Pignon bleu – La maison pour grandir
GAGNON, Jacynthe Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	**GOUDREAULT, Carole** Directrice aux ressources humaines Le Groupe Océan inc.	**SENNEVILLE, Isabelle** Directrice La Croisée
LA RUE, Marc Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	**THIAULIER, Pascal** Vice-président-conseil CGI	**THÉRIAULT, Paul** Directeur de la formation continue Cégep de Sainte-Foy
BADEAU, Michel Responsable de points de service Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	**MASCART, Anne-Sophie** Directrice des ressources humaines Matériaux Audet inc. - St-Marc-des-Carrières et Québec	**DEMERS, Bertrand** Centrale des syndicats du Québec (CSQ) Commission scolaire de la Capitale
MALTAIS, Claude Conseiller régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches	**GAUTHIER, Ginette** Directrice générale Le Domaine Forget de Charlevoix inc.	**GINGRAS, Murielle** Présidente Commission scolaire de la Capitale
TESSIER, Guylaine Trésorière Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	**MATTE, Christian** Directeur financier S. Huot inc.	**BUTEAU, Richard** Directeur du service de placement Pavillon Alphonse-Desjardins Université Laval

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE SECRÉTARIAT À LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES
ROY, Hugo Directeur du développement régional Secrétariat à la Capitale-Nationale	**(À confirmer)** Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	**TALBOT, Jean-François** Directeur régional Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations	**ROY, Michel-André** Directeur régional Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Monsieur Michel Gingras, directeur régional d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Emploi Québec